

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกู่เข็ญ จังหวัดชัยภูมิ*
AN EVALUATION OF THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES
IN LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS: A CASE STUDY OF BAN
KAENG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, PHU KHIAO DISTRICT,
CHAIYAPHUM PROVINCE

รุ่งทิwa แจ่มสว่าง¹, ณัฐดนัย แก้วโพนงาม² และ ธรรมรัตน์ โรมแพน³
Rungtiwa Jamsawang¹, Nutdanai Kaewponngam² and Thammarat Romepan³
¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
¹⁻³Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand
Email: tiwa2266@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกู่เข็ญ จังหวัดชัยภูมิ และ 2. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกู่เข็ญ จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 85 คน และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกู่เข็ญ จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 54.80 ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับการยอมรับและคำชมจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลงานที่ดี จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความภาคภูมิใจ

* Received 22 March 2025; Revised 27 March 2025; Accepted 31 March 2025

ในการทำงาน การได้รับการชื่นชมทำให้ข้าราชการและพนักงานจ้างรู้สึกถึงความพยายามของพวกเขา มีค่า ซึ่งจะกระตุ้นให้ทำงานได้ดีขึ้น 2. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ปัญหาที่พบ คือ การที่ข้าราชการและพนักงานจ้างไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อาจส่งผลให้ไม่สามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดแคลนทรัพยากร และแนวทางการแก้ไขปัญหา และการแก้ไขปัญหาลำนี้สามารถทำได้โดยการเสริมสร้างการสื่อสารที่ดี การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ การสนับสนุนและพัฒนาทักษะของบุคลากร และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aims to study 1. Motivational factors affecting the performance of civil servants and employees of Ban Kaeng Subdistrict Municipality, Phu Khiao District, Chaiyaphum Province and 2. Problems and solutions in the performance of civil servants and employees of Ban Kaeng Subdistrict Municipality, Phu Khiao District, Chaiyaphum Province by using questionnaires with 85 people and interviews with 5 people as data collection tools. The statistics used include quantitative data analysis using descriptive statistics, analysis by finding mean (\bar{X}), percentage, standard deviation (S.D.) and multiple linear regression analysis. Qualitative data analysis by descriptive analysis.

The research results found that 1. Motivational factors affect the performance of civil servants and employees of Ban Kaeng Subdistrict Municipality, Phu Khiao District, Chaiyaphum Province at a statistical significance level of 0.05, accounting for 54.80 percent. This is because being recognized and complimented by superiors or colleagues about good work will increase

confidence and pride in working. Being complimented makes civil servants and employees feel that their efforts are valuable. Which will stimulate better work.

2. Problems and solutions in the work of civil servants and employees. The problems found are that civil servants and employees do not receive training or develop new skills, which may result in an inability to adapt to changes in technology or new work methods, which may reduce work efficiency, lack of resources and solutions to problems. These solutions can be solved by enhancing good communication, setting clear and measurable goals, supporting and developing personnel skills, and managing resources effectively.

Keywords: Efficiency; Operation; Local government organization

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นทั้งในภาครัฐกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคล หรือองค์กรได้โดยการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ซึ่งเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ และถือได้ว่าเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่น่าสนใจในการพัฒนาองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลัก อันนำไปสู่ความสำเร็จต่อไปในอนาคตได้ ตลอดจนสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา จนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามที่องค์กรต้องการเพื่อที่จะได้ช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมีความมั่นคงยิ่งขึ้นและที่สำคัญคือมีความรักต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันอย่างต่อเนื่อง เพราะต่างก็ตระหนักดีว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นจะช่วยให้คุณบุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ที่

จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ สร้างทัศนคติที่ดี ที่ถูกต้อง เพราะหากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีการพัฒนาที่ดีมีศักยภาพแล้วก็จะเป็พลังสำคัญที่จะ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุด ตามที่องค์กรต้องการและบรรลุสู่เป้าหมาย ได้ ที่เรียกว่าการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ และหลักการ กระจายอำนาจ (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2552)

ตามแผนการกระจายอำนาจของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง,ยัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายภารกิจ รวมทั้งภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน พื้นที่ ที่มีจำนวนมากทำให้ปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ภายใต้อำนาจบุคลากรเท่าเดิม จึงทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2559)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญ ในการบริหารจัดการและพัฒนาชุมชนในระดับท้องถิ่น โดยมีหน้าที่หลักในการให้บริการ สาธารณะและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ของตนเอง องค์กรเหล่านี้ประกอบไป ด้วยเทศบาลนคร เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งแต่ละหน่วยงานมี ขอบเขตการทำงานและอำนาจในการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปหนึ่งในหน้าที่สำคัญขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นคือการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ผ่านการจัดการ บริการสาธารณะที่ครอบคลุม เช่น การศึกษา สาธารณสุข การดูแลสิ่งแวดล้อม และการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน น้ำประปา และระบบขนส่งสาธารณะ การดำเนินงานเหล่านี้ช่วย ให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของประชาชนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารราชการแผ่นดินรูปแบบหนึ่งของประเทศ ไทยที่ส่วนกลางได้มอบอำนาจระดับหนึ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเอง อย่างอิสระ โดยที่ต้อองไม่ขัดต่อกฎหมายของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน กิจกรรมที่ทำได้ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการพัฒนา มีอิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา หรือ การสนับสนุนกิจกรรมของท้องถิ่นออกข้อบังคับหรือระเบียบต่าง ๆ มาบังคับในเขตการ ปกครองของตนได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ

นั้น กระจายอำนาจยังมีจุดอ่อนหรือข้อเสียเช่นเดียวกับการรวมศูนย์อำนาจ มีอยู่ด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจนั้น กระจายอำนาจยังมีจุดอ่อนหรือข้อเสียเช่นเดียวกับการรวมศูนย์อำนาจ มีอยู่ด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

1) ด้านการเมือง การกระจายอำนาจอาจนำไปสู่ภาวะของความไร้เอกภาพและเสถียรภาพในทางการเมืองได้ เช่น กรณีของรัฐเดี่ยว การกระจายอำนาจที่เกิดขึ้นอาจเป็นแรงผลักดันไปสู่ความเป็นสหพันธรัฐ ส่วนประเทศที่เป็นสหพันธรัฐ ความเป็นเอกภาพอาจจะน้อยลงไปอีก ในกลุ่มประเทศที่มีความเป็นเอกภาพที่ต่ำอยู่แล้ว ประกอบไปด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มทางศาสนา ที่มีความแตกต่างกันและขัดแย้งกันอยู่แล้ว การกระจายอำนาจอาจทำให้เกิดความไร้เอกภาพในทางการเมืองได้

2) ด้านการคลัง การกระจายอำนาจที่มากเกินไป อาจนำไปสู่ความไร้เสถียรภาพในทางการคลังของประเทศได้ เนื่องจากเมื่อสัดส่วนทางการคลังในภาคสาธารณะส่วนใหญ่อยู่ในระดับท้องถิ่น เป็นการยากที่รัฐบาลกลางจะกำหนดทิศทางและควบคุมระบบการคลังของประเทศโดยรวมได้ และหากการใช้จ่ายของท้องถิ่นต่าง ๆ ปราศจากวินัยในทางการคลัง เช่น การใช้จ่ายอย่างเกินตัว ขณะที่ความสามารถในการจัดเก็บรายได้มีต่ำ จะสร้างปัญหาและเกิดภาวะความไร้เสถียรภาพต่อระบบการคลังของประเทศเป็นอย่างมาก

3) ด้านความเสมอภาค การกระจายอำนาจยิ่งมาก จะนำไปสู่ความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างพื้นที่หรือท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้งในทางเศรษฐกิจ การคลัง คุณภาพชีวิต การบริการสาธารณะ เนื่องจากอำนาจในทางการเมืองและการจัดทำบริการสาธารณะ ตลอดจนทรัพยากรทางการบริหาร ขึ้นอยู่กับศักยภาพของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ความแตกต่างและไม่เท่าเทียมกันระหว่างท้องถิ่นจึงเกิดขึ้น

4) ด้านปัญหาการใช้ทรัพยากร เมื่อแต่ละชุมชนมีความเป็นอิสระในกรอบของตน การใช้ทรัพยากรภายในประเทศอาจมีแนวโน้มที่จะเป็นไปอย่างไร้เสถียรภาพ เพราะพื้นที่แต่ละแห่งต่างก็ใช้ทรัพยากรไปตามความต้องการและความจำเป็นของตน ทรัพยากรจึงถูกใช้อย่างกระจัดกระจายและไร้ทิศทาง (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2546)

เทศบาลตำบลในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีขนาดเล็ก และมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นองค์การที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากองค์การหนึ่ง บุคลากรในองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ถ้าการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การได้ องค์การจึงจำเป็นต้องคิดค้นหรือพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้วยการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดพร้อมต่อการปฏิบัติงาน เพราะถือได้ว่าบุคลากรเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวิวัฒนาการยาวนานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้บุคลากรมีศักยภาพหรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้นำออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกพัฒนาตลอดเวลาตั้งนั้นจากคำกล่าวที่ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มี คุณค่าต้องพัฒนาให้ทันโลก” คำกล่าวนี้แสดงให้เห็นถึงความหมายเชิงลึกที่ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” คือ สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นรูปแบบที่ทำให้มนุษย์เจริญงอกงาม มีสมรรถนะและศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคม และในประเทศ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ทักษะคิด และมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ องค์การ โดยมีกิจกรรมหลัก ๆ 4 แนวทาง ประกอบด้วย 1) การพัฒนารายบุคคล 2) การพัฒนาอาชีพ 3) การพัฒนาองค์การ และ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 แนวทางสำคัญโดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนารายบุคคลที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ระยะสั้น การพัฒนาอาชีพมุ่งผลสัมฤทธิ์ระยะยาวที่ตัวบุคคล การบริหารผลการปฏิบัติงานเน้นที่องค์การแต่มุ่งผลสัมฤทธิ์ระยะสั้น และการพัฒนาองค์การที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ระยะยาว กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบนั้นจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากร ในองค์การ มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน การทำงานที่ดี ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางการพัฒนาที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและ

ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและสามารถพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไป (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562)

จากความสำคัญของบุคลากรที่มีต่อการบริหารองค์กรตามที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคนทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้นำสมรรถนะหลัก และปัจจัยจุดใจมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยจุดใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีแบบแผนการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) โดยการใช้

แบบสอบถาม (Questionnaire) และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยการใช้แบบสัมภาษณ์

ประชากร

ประชากร หมายถึง ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 85 คน (เทศบาลตำบลบ้านแก่ง, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 85 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรที่ให้ข้อมูล

สังกัด	จำนวน ข้าราชการ (คน)	จำนวนพนักงาน จ้าง (คน)	รวม (คน)
1. สำนักปลัดเทศบาล	14	16	30
2. กองคลัง	5	3	8
3. กองช่าง	5	5	10
4. กองการศึกษาฯ	19	8	27
5. กองสาธารณสุขฯ	3	7	10
รวม			85

ที่มา: เทศบาลตำบลบ้านแก่ง, 2568

งานวิจัยเชิงคุณภาพ

ข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านแก่ง , รองปลัดเทศบาลตำบลบ้านแก่ง, นักทรัพยากรบุคคล, เจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้แบ่งระยะเวลาในการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) เนื่องจากไม่สามารถนำข้อมูลด้านเพศ อาชีพ การศึกษา มาบวก ลบ คูณ หาร กันได้จึงใช้การวัดข้อมูลแบบมาตรานามบัญญัติ หรือมาตราแบ่งกลุ่ม (Nominal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับ 3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ด้านลักษณะงานที่ทำ 5. ด้านความรับผิดชอบ โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยคำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านความรวดเร็ว 4. ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยคำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

เกณฑ์ในการแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนค่าเฉลี่ยตามความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 84)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ช่วงอายุ} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้น ได้เกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 2 คำถาม ได้แก่ 1. ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ และ 2. แนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

2. กำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด การวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างที่แก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่า IOC การตรวจสอบโดยให้เกณฑ์ในการ ตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าต่ำกว่า 0.6 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Povinelli & Hambleton, 1977)

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ได้แก้ไขปรับปรุง และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการ ทดสอบ (Try out) จำนวน 30 คน กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น นำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล (เชิงปริมาณ)

ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อยื่นขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล บ้านแก่ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนด วัน เวลา การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด และนำข้อมูลไปใช้ในการ วิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล (เชิงคุณภาพ)

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงานทางโทรศัพท์ เพื่อขออนุญาตกลุ่มให้ข้อมูลแล้วไปพบตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์พูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่ โดยแยกเป็น 1 กลุ่ม เป็นจำนวน 5 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริง ที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงปริมาณ)

หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้แปลงเป็นรหัสในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงคุณภาพ)

หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยจัดระเบียบข้อมูล ให้เป็นระบบ จัดทำบรรณาธิกรณข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็น รายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยใช้การสรุปความ และนำเสนอ ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีสมบูรณ์ครบถ้วน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแยกการวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการใช้ค่าสถิติในงานวิจัย ได้แก่

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษาสูงสุด และ รายได้ต่อเดือน)

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการ

วิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุมภู จังหวัดชัยภูมิ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุมภู จังหวัดชัยภูมิ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ผู้ศึกษานำสถิติในรูปแบบนี้มาใช้ ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุมภู จังหวัดชัยภูมิ ที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุมภู จังหวัดชัยภูมิ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 95% เพื่อทดสอบสมมติฐานหลักของการศึกษา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุมภู จังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุมภู จังหวัดชัยภูมิ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.80) อายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 42.40) ประเภทบุคลากร คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ร้อยละ 45.90) การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 40.00) ระยะเวลาการทำงาน 1 - 4 ปี (ร้อยละ 25.90) และ รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 ปี (ร้อยละ 47.10)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุมภู จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุมภู จังหวัดชัยภูมิโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่อมาคือ ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดยมอบหมายงานสำคัญ ให้ปฏิบัติมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ท่านรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ต่อมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ผู้บังคับบัญชาแสดงกล่าวคำชมต่อความสำเร็จในงานของท่านเสมอ รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆจากการปฏิบัติงานได้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ต่อมาคือ ท่านได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น ท่านได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งหน่วยงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การประเมิน การปรับเงินเดือนและโบนัสประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน ต่อมาคือ ท่านพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในขณะนี้ รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานของท่านที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ต่อมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงาน รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานของท่านมีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบลำพังแต่เพียงผู้เดียว

ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนดมีคะแนนเฉลี่ย

สูงที่สุด รองลงมาคือ ท่านยินดียอมรับข้อผิดพลาดหากงานที่ได้รับมอบหมายไม่ประสบความสำเร็จ ต่อมาคือ ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานรับมอบหมายประสบความสำเร็จ ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรวดเร็วมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ต่อมาคือ ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านปริมาณงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ จำนวนบุคลากรเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

ด้านความรวดเร็วโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนดมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ เมื่อถึงกำหนดส่งงาน ท่านสามารถส่งมอบงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ รองมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อช่วยให้ทำงานได้รวดเร็วขึ้น

ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับงบประมาณที่ใช้การทำงานล่วงหน้าอย่างเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านได้รับงบประมาณในการอบรมพัฒนาทักษะในงาน รองลงมาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์อย่างเหมาะสม

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิได้ร้อยละ 54.80 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

5. แนวทางที่เหมาะสมที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1 ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ จากการสัมภาษณ์ พบว่า การที่ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะใหม่ๆ อาจส่งผลให้ไม่สามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดแคลนทรัพยากร เช่น งบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ ซึ่งบางครั้งลักษณะงานที่ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลต้องทำอาจต้องการเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ แต่หากขาดการสนับสนุนด้านทรัพยากรเหล่านี้ จะทำให้การทำงานล่าช้าและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือแม้กระทั่งบุคลากรที่มีความสามารถ อาจทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการได้ ตลอดจนข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลบางคนอาจทำงานภายใต้แรง

กอดันจากปัจจัยภายนอก เช่น ความคาดหวังจากประชาชนหรือผู้บริหาร รวมถึงสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนหรือล่าช้า

5.2 แนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ จากการสัมภาษณ์ พบว่า การแก้ไขปัญหาเหล่านี้สามารถทำได้โดยการเสริมสร้างการสื่อสารที่ดี การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ การสนับสนุนและพัฒนาทักษะของบุคลากร และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิสามารถประสบความสำเร็จได้ และมีการสนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ เข้าใจบทบาทหรือหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ส่งผลให้การทำงานไม่ตรงตามเป้าหมายหรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนควรมีการพิจารณาและปรับปรุงในหลายด้าน เช่น การกำหนดลักษณะงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับทักษะของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย และการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ ร้อยละ 54.80 ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับการยอมรับและคำชมจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลงานที่ดี จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความภาคภูมิใจ

ในการทำงาน การได้รับการชื่นชมทำให้ข้าราชการและพนักงานจ้างรู้สึกถึงความพยายามของพวกเขา มีค่า ซึ่งจะกระตุ้นให้ทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย, มาณัญฐ์ตลธัม เจริญภูวดล และพิมนากาลล์ อีร์ก้านพลูกกลาง (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89.80 ในการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานความสุขในการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัญหาคือการที่ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อาจส่งผลให้ไม่สามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดแคลนทรัพยากร และแนวทางการแก้ไขปัญหา และการแก้ไขปัญหาเหล่านี้สามารถทำได้โดยการเสริมสร้างการสื่อสารที่ดี การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ การสนับสนุนและพัฒนาทักษะของบุคลากร และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากบางครั้งลักษณะงานที่ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลต้องทำอาจต้องการเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ แต่หากขาดการสนับสนุนด้านทรัพยากรเหล่านี้ จะทำให้การทำงานล่าช้าและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือแม้กระทั่งบุคลากรที่มีความสามารถ อาจทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น :กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ การความไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนากับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ บุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง ปัญหาในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้

อย่างเหมาะสมตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีคือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก และการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งการจัดฝึกอบรมนั้นมุ่งเน้นที่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถนำมาใช้พัฒนาการทำงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านแก่ง อำเภอกู่ เขียว จังหวัดชัยภูมิ ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะสนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงานจ้างหมั่นศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่ผ่านมา เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะสนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงานจ้างพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการปรับวิธีการทำงานให้รวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดเส้นทางการเติบโตและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง เพื่อให้พวกเขาได้เห็นทิศทางในอนาคตและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน เช่น การกำหนดขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมที่จำเป็น หรือการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ เช่น ความสุขในการทำงาน ความผูกพันองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุง วางแผน ให้เกิดประโยชน์ต่อไปในอนาคต

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาปัจจัยจุดใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแก้ง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดัดศักยภาพของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด

3. ควรมีการขยายพื้นที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่างเทศบาลอื่นๆ หรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภูมิศาสตร์ที่ต่างกัน ว่ามีทัศนคติที่แตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2546). *การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2559). *การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ภีรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย, มานัญญ์ดลณี เจริญภูวดล และพินนากาลล์ ธีร์ก้านพลุกกลาง. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศรีศักดิ์ สุวรรณธรรมมา. (2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร*. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijs research*, 2(2), 49-60.
